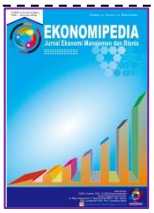
ISSN 3025-4450

Vol. 3, No. 2, November 2025

EKONOMIPEDIA

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS

https://journals.gesociety.org/index.php/ekonomipedia



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BCA SYARIAH JAKARTA TIMUR

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur.

Nanda Jussi Dwi Putri[1], Alan Budi Kusuma[2]

[12]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondesi; Nanda Jussi Dwi Putri

Email: nandaptr64@gmail.com *[1], alan.abk@bsi.ac.id *[2]

Informasi Artikel:

Diterima 07, 08, 2025

Disetujui 07, 08, 2025

Diterbitkan 07,10, 2025

Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract. *This research is motivated by the importance of maintaining employee enthusiasm amid rapid technological advancement and generational diversity in the workplace. PT. Bank BCA Syariah needs to develop adaptive managerial strategies to ensure optimal employee performance. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 50 employees as respondents. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination, utilizing SPSS version 22. The results show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination value indicates that the combination of these two variables explains a significant portion of the variation in employee performance. These findings are expected to serve as a reference for company management in improving the quality of human resources.*

Abstrak. *Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menjaga semangat kerja karyawan di tengah perkembangan teknologi dan keberagaman generasi dalam dunia kerja. PT. Bank BCA Syariah perlu menciptakan strategi manajerial yang adaptif agar kinerja karyawan tetap optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.*

DOI: 10.55043/ekonomipedia

Halaman: 313-325

Penerbit: Green Engineering Associates

PENDAHULUAN

Di era modern yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi dan keberagaman generasi di dunia kerja, perhatian terhadap kesehatan mental dan semangat kerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan. Fokus khusus diberikan kepada karyawan muda yang tumbuh dan berkembang pada lingkungan yang amat terpengaruh oleh teknologi digital—generasi yang kerap disebut sebagai "generasi gadget." Sebagai bentuk kepedulian, banyak perusahaan mulai menyelenggarakan berbagai program seperti webinar dan seminar kesehatan mental guna menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kondusif bagi keberhasilan setiap individu. Di sisi lain, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan dalam menjaga motivasi kerja lintas generasi, mulai dari *Baby Boomers* hingga Gen Z, yang masing-masing memiliki kebutuhan serta karakteristik yang berbeda. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan manajerial yang adaptif dan fleksibel agar semangat kerja tetap terjaga di seluruh tingkatan usia dalam organisasi. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan dalam hal pendekatan motivasi yang efektif untuk setiap generasi. Perbedaan dalam cara merespons insentif, gaya kepemimpinan, serta ekspektasi terhadap pekerjaan menjadi faktor yang perlu ditangani secara spesifik. Salah satu aspek yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam adalah peran *Senior Relation* (SR) dalam memelihara motivasi karyawan lintas generasi.

Di samping itu, dalam konteks Bank Syariah, terdapat kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja karyawan secara holistik, termasuk pentingnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah, meskipun tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan syariah. Penelitian ini secara khusus mengkaji dampak gabungan antara motivasi serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di Bank BCA Syariah. Selaras dengan tujuan tersebut, temuan dari studi ini diharapkan mampu memberi wawasan yang semakin komprehensif terkait bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam berdampak kepada kinerja karyawan di Bank BCA Syariah. Temuan dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga merupakan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan pengetahuan manajemen SDM, terutama di sektor perbankan syariah. Di sisi lain, temuan studi ini diharap bisa dijaikan referensi bagi manajemen PT. Bank BCA Syariah terkait menyusun strategi yang efektif guna mengoptimalkan motivasi serta membangun lingkungan kerja yang kondusif, sehingga memungkinkan karyawan meraih kinerja yang maksimal. Dalam konteks perbankan syariah, nilai-nilai spiritual seperti amanah, kejujuran, dan pengabdian kepada prinsip-prinsip Islam menjadi bagian integral dari valence yang diharapkan karyawan. Oleh karena itu, memahami motivasi tidak hanya sebatas insentif finansial, melainkan juga aspek kepuasan batin dan nilai-nilai syariah. Di sisi lain, lingkungan kerja, misalnya dalam hal kenyamanan dan fasilitas fisik, serta dalam hal hubungan antarpegawai dan dukungan manajerial, mempengaruhi persepsi karyawan mengenai upaya dan hasil kerja. Lingkungan seperti itu memperkuat keyakinan bahwa upaya karyawan adalah berharga, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan produktivitas.

Penelitian ini menjadi semakin penting mengingat dalam industri perbankan syariah, persaingan tidak hanya terjadi pada layanan dan produk, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia. PT. Bank BCA Syariah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjaga semangat kerja karyawan, meningkatkan lingkungan kerja, serta mempertahankan motivasi karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dan prinsip syariah. Penelitian ini sangat penting untuk menilai

apakah motivasi kerja serta lingkungan kerja berdampak positif juga signifikan, baik individual ataupun simultan pada produktivitas karyawan di PT. Bank BCA Syariah Selain itu, studi ini juga ditujukan guna mengidentifikasi dampak dimensi-dimensi motivasi kerja spesifik seperti motivasi spiritual, kepuasan implementasi, dan nilai syariah terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi ialah suatu dorongan yang muncul daripada dalam diri individu yang berkaitan dengan sikap, perilaku, keinginan, serta kebutuhan individu. Dorongan ini bisa bersumber daripada factor internal ataupun eksternal. Kemampun sesorang dalam membangun motivasi akan menciptakan kekuatan dari dalam dirinya sendiri yang menjadi penggerak utama untuk melakukan berbagai aktivitas. Sementara itu, faktor eksternal motivasi dapat terbentuk melalui elemen-elemen seperti gaji, penghargaan, gaya kepemimpinan, serta faktor lain di lingkungan kerja atau sosial tempat individu beradaPengelolaan pekerja pada sebuah perusahaan, yang dikenal sebagai manajemen SDM, mencakup berbagai tahapan penting. "motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan pekerjaan dengan penuh semangat, tekad, dan kinerja yang maksimal" (Prabowo et al., 2024). Dorongan bisa muncul dari diri sendiri maupun dari factor eksternal, seperti insentif atau penghargaan yang diberikan oleh atasan.

Indikator motivasi kerja

1. Pengakuan dan penghargaan Menurut Latham : "Penetapan tujuan yang spesifik dan menantang akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi apabila disertai dengan pengakuan atas 11 pencapaian tujuan tersebut". Penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja akan memperkuat hubungan antara usaha dan hasil. Karyawan merasa termotivasi ketika hasil kerja baik diapresiasi melalui ucapan positif. Pemberian imbalan seperti sertifikat, bonus, atau kenaikan jabatan atas prestasi juga meningkatkan semangat. Selain itu, adanya penilaian kinerja yang adil dengan umpan balik yang membangun, serta kesempatan untuk menyalurkan ide dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi, turut mendorong motivasi kerja (Latham, 2023).
2. Peluang pengembangan karir Menurut Schein : "Jangkar karir individu (*career anchors*) seperti kompetensi teknis/fungsional, kompetensi manajerial, kreativitas, otonomi, keamanan, pelayanan, tantangan murni, dan gaya hidup perlu dipertimbangkan dalam merancang program pengembangan karir agar relevan dan memotivasi" (Schein et al., 2023).
3. Pertumbuhan Perubahan pasar yang serba cepat mengharuskan setiap orang dan perusahaan untuk tak berhenti belajar dan menyesuaikan diri. Dorongan untuk menguasai keahlian anyar, wawasan yang lebih mendalam, serta cara berpikir yang fleksibel menjadi hal mendasar agar bisa terus berkembang.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Menurut Abdul Aziz dan Rifdah Abadiyah "Tanggung jawab mencerminkan keandalan karyawan dalam memenuhi kewajiban pekerjaan yang diberikan, yang didasarkan pada kepercayaan organisasi terhadap kemampuan dan dedikasi individu tersebut" (Aziz & Abadiyah, 2022). Tanggung jawab ini meliputi

pengelolaan waktu yang efektif, kemampuan untuk bekerja dengan tim, serta penyelesaian tugas dengan standar yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah satu diantara elemen esensial yang mempengaruhi tingkat kenyamanan sekaligus performa karyawan dalam sebuah organisasi. "lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan" (I'tamara & Hadi, 2021). Lingkungan kerja yang positif bisa menjadi pendorong utama pengoptimalan kinerja individu dalam organisasi.

Indikator lingkungan kerja

Berikut ialah beberapa indikator lingkungan kerja berdasarkan perspektif teori dua faktor Herzberg.

1. Kondisi fisik tempat kerja Kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, sementara kondisi yang baik lebih dianggap sebagai hal yang seharusnya ada dan tidak secara langsung memotivasi.
2. Hubungan Antar Karyawan Hubungan yang buruk bisa menjadi faktor higienis penyebab ketidakpuasan. Hubungan yang baik mungkin memiliki sedikit elemen motivator dalam hal rasa memiliki dan dukungan.
3. Status (Pengakuan/*Prestise*) Pengakuan dan peningkatan status secara langsung berkontribusi pada kepuasan dan motivasi.
4. Keamanan Kerja Ketidakamanan kerja menyebabkan ketidakpuasan dan kecemasan. Keamanan kerja yang tinggi dianggap sebagai norma dan tidak secara aktif memotivasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah elemen esensial pada manajemen SDM yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Nurjaya mengemukakan "kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu, yang menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok mampu memenuhi persyaratan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi" (Nurjaya, 2021). Sejalan dengan hal tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Produktivitas karyawan Aguinis "dalam tinjauan komprehensif mereka tentang pengukuran kinerja menekankan bahwa pengukuran produktivitas harus semakin canggih, mempertimbangkan efisiensi (*output* per unit input) dan efektivitas (tingkat pencapaian tujuan)" (Aguinis & Burgi-Tian, 2023). menyoroti pentingnya mengukur produktivitas secara 19 kontekstual, mempertimbangkan faktor-faktor situasional yang memengaruhi kinerja.
2. Kehadiran dan Kedisplinan George menegaskan "dalam sistem kerja hybrid atau jarak jauh, disiplin diri (*self-discipline*) menjadi faktor kunci untuk memastikan karyawan tetap produktif meskipun tanpa pengawasan langsung" (Colbert et al., 2016). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu dengan baik, menjaga komitmen, serta tetap fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, kehadiran dan kedisiplinan tidak hanya dipahami sebatas kepatuhan

terhadap jam kerja, tetapi lebih luas mencakup keandalan karyawan dalam memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi, baik secara individu maupun dalam tim.

3. Kualitas kerja Kualitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai seberapa baik hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai, dari segi ketepatan waktu, ketelitian, ataupun nilai manfaat bagi organisasi. Menurut Suprina dan Chairiyaton, "kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan" (Suprina & Chairiyaton, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman serta ditunjang dengan fasilitas yang optimal mampu memaksimalkan fokus dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Selain itu, Calingo menekankan "pentingnya penerapan strategi continuous improvement atau perbaikan berkelanjutan dalam organisasi" (Calingo, 2024). Strategi ini tak sekadar memaksimalkan efisiensi kerja, namun juga membentuk budaya kerja yang proaktif dalam meningkatkan kualitas. Melalui pelibatan karyawan dalam 20 proses perbaikan, kualitas kerja dapat terus disempurnakan secara konsisten, yang pada gilitanya berdampak kepada pengoptimalan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian, kualitas kerja karyawan dapat dioptimalkan melalui dukungan lingkungan kerja yang positif, pemberian kompensasi yang memadai, serta penerapan budaya perbaikan berkelanjutan yang melibatkan seluruh elemen organisasi.
4. Pencapaian target Locke & Latham "dalam pembaruan teori penetapan tujuan menekankan bahwa target yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai tetap menjadi pendorong kinerja yang kuat. menyoroti pentingnya umpan balik, komitmen terhadap tujuan, dan efikasi diri (keyakinan pada kemampuan diri) dalam mencapai target" (Locke & Latham, 2019). Selain itu, keselarasan target individu dengan tujuan tim dan organisasi menjadi semakin ditekankan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner, Dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur dilaksanakan selama periode 2 bulan, dari bulan April hingga Mei 2025. Data sampel dari penelitian ini menggunakan teknik smpling jenuh yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, 2 variabel bebas (*independent variabel*) dan 1 variabel terikat (*dependent variabel).* Analisis yang digunakan dalam peneitian ini yaitu dengan Uji Validitas , Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,851	0,278	VALID
	X1.2	0,864	0,278	VALID
	X1.3	0,845	0,278	VALID
	X1.4	0,658	0,278	VALID
	X1.5	0,858	0,278	VALID
	X1.6	0,845	0,278	VALID
	X1.7	0,835	0,278	VALID
	X1.8	0,827	0,278	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,824	0,278	VALID
	X2.2	0,815	0,278	VALID
	X2.3	0,832	0,278	VALID
	X2.4	0,774	0,278	VALID
	X2.5	0,841	0,278	VALID
	X2.6	0,818	0,278	VALID
	X2.7	0,761	0,278	VALID
	X2.8	0,793	0,278	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,857	0,278	VALID
	Y.2	0,729	0,278	VALID
	Y.3	0,867	0,278	VALID
	Y.4	0,713	0,278	VALID
	Y.5	0,813	0,278	VALID
	Y.6	0,792	0,278	VALID
	Y.7	0,905	0,278	VALID
	Y.8	0,854	0,278	VALID

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2025)

Menurut Sugiyono dalam Kusuma dkk, 2022 penelitian dikatakan valid apabila r hitung> r table dan nilai sig < 0,005. Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh table pernyataan diatas valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada taraf konsistensi dan kestabilan suatu instrument terkait menghasilkan data yang dapat diandalkan. Pada studi ini, uji reliabilitas dilakukan melalui pendekatan *Cronbach's Alpha,* dengan membandingkan nilai yang dihasilkan terhadap batas minimum keandalan yang telah ditentukan sebelumnya. sebuah indikator pada penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,932	> 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,923	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	> 0,6	Reliabel

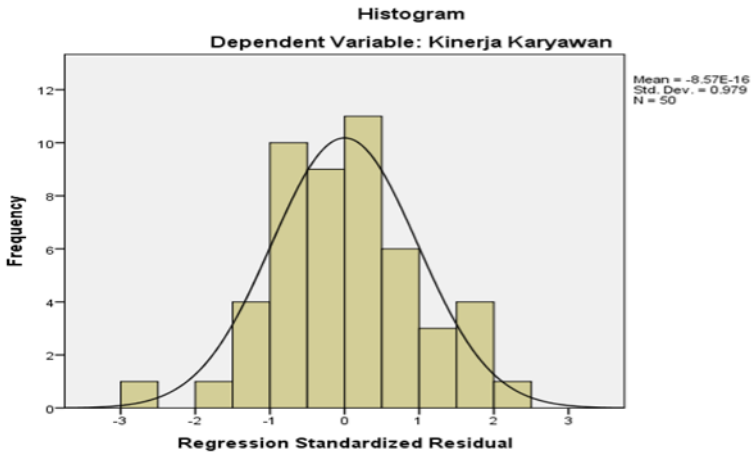
Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Seluruh butir pernyataan dalam instrumen yang mengukur variable X1, X2, serta Y terbukti mempunyai reliabilitas yang memadai, sebagaimana ditunjukkan oleh skor *Cronbach's Alpha* yang >0,6.

Uji Asumsi Klasik

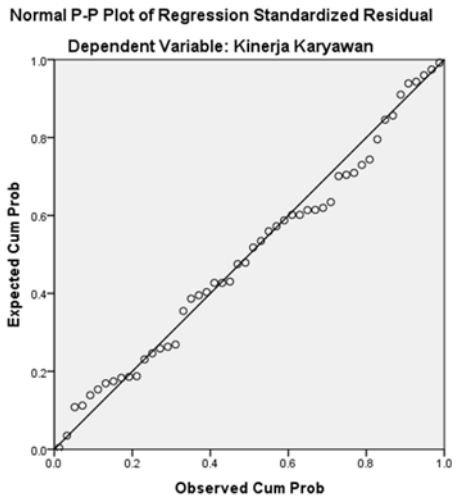
Uji Normalitas

Pengujian normalitas ditujukan guna menilai apakah data pada variable bebas maupun terikat mempunyai pola distribusi yang mendekati normal. Satu diantara metode yang diimplementasikan pada pengujian ini ialah melalui histogram.



Sumber : Hasil data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menerapkan grafik histogram mengindikasikan bahwa bentuk grafik menyerupai kurva lonceng dengan puncak yang menonjol di tengah. Ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada studi ini memiliki distribusi yang normal.



Sumber : Hasil data primer yang diolah (2025)

hasil pengujian normalitas yang ditampilkan melalui grafik Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik residual cenderung mengikuti arah garis diagonal. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki distribusi yang bersifat normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74325104
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.063
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2025)

pengujian normalitas yang dilakukan melalui metode One Sample K-S menghasilkan taraf sig. Senilai 0,200. Sebab nilai tersebut >0,05 (0,200 > 0,05), maka bisa dinyatakan bahwa data yang berkaitan dengan variable X1, X2, serta Y memiliki distribusi yang normal

A. Uji T (Parsial)

Uji parsial T ialah metode yang diimplementasikan pada analisis regresi linier berganda guna mengevaluasi dampak tiap variable independent (X) kepada variable dependen (Y) secara terpisah. Tujuan daripada pengujian ini ialah guna menilai seberapa jauh masing-masing variable bebas secara individu berperan signifikan dalam memengaruhi perubahan pada variabel yang bergantung.

Hasil Uji Hipotesis t XI Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.348	2.288		8.894	.000
	Motivasi Kerja	.452	.077	.646	5.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Diperoleh nilai t-hitung senilai 5,857>t-tabel senilai 2,011. Disamping itu, taraf sig. yang tercatat ialah 0,000<0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak, sementara Ha diterima. Sehingga, termuat dampak positif juga signifikan antara Motivasi Kerja kepada Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis t X2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.159	2.338		8.622	.000
	Lingkungan Kerja	.453	.078	.642	5.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan nilai t-hitung senilai 5.808>nilai t-tabel sejumlah 2,011. Disamping itu, nilai sig. Senilai 0,000<0,05. Ini mengindikasikan bahwa Ho dikesampingkan serta Ha diterima. Sehingga, lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan juga positif kepada kinerja karyawan.

Uji Simultan

Hasil Uji F Variabel Penelitian

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.636	2	302.318	20.695	.000[b]
	Residual	686.584	47	14.608		
	Total	1291.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Hasil uji F terhadap variabel penelitian, diperoleh bahwa skor F hitung pada variabel X1 serta X2 senilai 20,695 lebih tinggi dibanding skor F tabel senilai 3,20. Disamping itu, taraf sig. yang didapat ialah 0,000<0,05. Sehingga, H0 dikesampingkan serta Ha diterima. Ini mengindikasikan bahwa secara simultan, kedua variable bebas tersebut memberi dampak yang signifikan kepada variable terikat. Artinya, secara simultan, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja mempunyai kemampuan yang kuat dalam memaparkan variasi yang terjadi pada variable Kinerja Karyawan (Y). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang merepresentasikan kedua variable bebas tersebut secara kolektif berkontribusi secara signifikan dalam model regresi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795[a]	.633	.624	5.025

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, MotivasiKerja

Hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan mengindikasikan bahwa skor R Square mencapai 0,624. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara variable X1 serta X2 mampu memengaruhi sekitar 63,3% transformasi yang terjadi pada variable Y. Adapun sisanya, yakni sejumlah 36,7%, berasal dari pengaruh variable lain di luar cakupan variable independent yang dianalisa pada studi ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan guna menelaah sejauh mana dampak Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan di PT Bank BCA Syariah Jakarta Timur. Berlandaskan temuan analisis data yang sudah dijalankan, simpulan yang bisa ditarik dari studi ini ialah sebagaimana berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) kepada Kinera Karyawan (Y), variable Motivasi Kerja mendapat nilai t hitung positif senilai 5.857 dan taraf sig. 0.000 >0.05
2. sehingga bisa disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja berdampak positif juga signifikan kepada Kinerja Karyawan.
3. Dampak Lingkungan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y), variable Lingkungan Kerja mendapat nilai t hitung positif sebesar 5.808 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Dampak Motivasi Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y), taraf sig. 0.000 < 0,05 serta didapat skor ftabel 3.20 yang mengindikasikan bahwa F hitung >F tabel dimana 20.695 >3.20 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent (Motivasi Kerja danLingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Kayawan).

Saran

Berlandaskan keterbatasan penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka bisa ditarik beberapa saran sebagaimana berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya:

   a. Penelitian ke depan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya kerja agar hubungan antar variabel dapat dianalisis lebih komprehensif.

b. Disarankan untuk mengadopsi pendekatan longitudinal agar dapat melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Bagi Perusahaan:

a. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang tertata, aman, dan kondusif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

b. Penerapan kebijakan seperti jam kerja fleksibel atau dukungan kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, A., & Abadiyah, R. (2022). The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, *18*(1). https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.878

I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 931–939. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931-939

LATHAM, G. P. (2023). Motivate Employee Performance Through Goal Setting. Dalam *Principles of Organizational Behavior* (hlm. 83–111). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch5

Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361

Prabowo, B., Samsudin, A., Abyansah, M. I., Fajar, M. A., Sakinah, E. A., Tandiayuk, J., Bisnis, P. A., Sosial, I., Politik, D., Pembangunan, U., Veteran, N. ", Jawa, ", &

Abstrak, T. (t.t.). Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Septeber*, *2024*(18), 323–328. https://doi.org/10.5281/zenodo.13881970

Schein, E. H. / V. M. J. / S. P. A. (2023). *Career Anchors Reimagined* (Vol. 5).

Sugioyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.

Calingo, J. M. B. (2024). Relationship Between Continuous Improvement and Organizational Performance in A European Bank: The Mediating Role of Organizational Learning. *American Journal of Economics and Business Innovation*, *3*(3), 138–154. https://doi.org/10.54536/ajebi.v3i3.3661

Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). Performance management around the world: solving the standardization vs adaptation dilemma. *IIM Ranchi journal of management studies*, *2*(2), 159–170. https://doi.org/10.1108/IRJMS-09-2022-0091

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, *5*(2), 93–105. https://doi.org/10.1037/mot0000127

Suprina, R., & Chairiyaton, C. (2021). The Effect of Work Motivation On The Work Quality Of Employees at PT. Agro Sinergi Nusantara. *International Journal of Social Service and Research*, *1*(2), 140–143. https://doi.org/10.46799/ijssr.v1i2.27

ISSN 3025-4450